

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Kalis Purwanto,¹ Asih Endah Subandiyah,² Muhamad Idris Purwanto,³ Basuki^{4*}

¹³Universitas Amikom Yogyakarta

^{2,4}STIE Isti Ekatana Upaweda, Yogyakarta

[Email : basuki.yogya@gmail.com](mailto:basuki.yogya@gmail.com)^{4*}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Ros-In Hotel di Yogyakarta. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Ros-In Hotel di Yogyakarta. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan SPSS sebagai alat analisis. Berdasarkan hasil pengujian data yang dilakukan, menunjukkan bahwa: 1) motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Ros-In Hotel di Yogyakarta. 2) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Ros-In Hotel di Yogyakarta. 3) Motivasi kerja dan lingkungan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Ros-In Hotel di Yogyakarta.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to examine the effect of work motivation and work environment on the performance of Ros-In Hotel employees in Yogyakarta. Respondents in this study were employees of the Ros-In Hotel in Yogyakarta. The number of respondents in this study were 50 respondents. Sampling was done by purposive sampling technique. This study uses multiple linear regression analysis techniques with SPSS as an analytical tool. Based on the results of data testing conducted, it shows that: 1) work motivation partially has a significant effect on the performance of Ros-In Hotel employees in Yogyakarta. 2) The work environment partially has a significant effect on the performance of Ros-In Hotel employees in Yogyakarta. 3) Work motivation and environment simultaneously have a significant effect on the performance of Ros-In Hotel employees in Yogyakarta.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman dan perubahan tantangan yang dihadapi oleh organisasi atau perusahaan membuat organisasi untuk meningkatkan daya saing dan keunggulan kompetitif dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Perkembangan zaman menuntut organisasi untuk adaptif untuk merespon setiap perubahan yang terjadi secara cepat agar dapat segera menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi. Organisasi dituntut untuk memiliki daya saing yang unggul untuk dapat bersaing ditengah gempuran para kompetitor. Oleh karena itu organisasi harus mampu meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan yang sekaligus merupakan aset dan elemen terpenting dari kemajuan organisasi. Banyak faktor yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan meningkatkan motivasi kerja dari setiap karyawannya. Motivasi kerja

adalah suatu proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*) dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan tertentu (Robbins, 2015). Motivasi merupakan sebuah keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan (Robbins, 2015). Motivasi kerja merupakan motivasi yang timbul dari dalam diri individu yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Kuncorowati dkk, 2022). Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan tersebut dan sebaliknya (Kuncorowati dkk, 2022). Oleh karena itu jika organisasi ingin meningkatkan kinerja karyawan maka dimulai dari meningkatkan motivasi kerja.

Selain motivasi kerja, faktor lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari (Mardiana, 2005). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal (Mardiana, 2005). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja adalah suasana yang terbentuk dalam organisasi dimana karyawan bekerja. Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi dan daya saing perusahaan dalam menghadapi persaingan. Selain itu, lingkungan kerja akan mempengaruhi para karyawan dalam organisasi, sehingga dengan demikian baik langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan mendukung karyawan untuk memiliki kinerja yang tinggi dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Peningkatan kinerja karyawan tidak lepas dari kepuasan kerja yang dirasakan dan sikap yang ditunjukkan melalui sikap mental untuk tetap bertahan dalam kondisi apapun (Hajiali, et al, 2022). Penelitian ini berupaya untuk mengetahui lebih lanjut mengenai pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Urgensi penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki andil terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan daya saing organisasi atau perusahaan dalam menghadapi persaingan di era distrupsi.

2. KAJIAN TEORI

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*) dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan tertentu (Robbins, 2015). Motivasi merupakan sebuah keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan (Robbins, 2015). Motivasi kerja merupakan motivasi yang timbul dari dalam diri individu yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan tersebut dan sebaliknya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari (Mardiana, 2005). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal (Mardiana, 2005). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Peningkatan kinerja pegawai tidak lepas dari kepuasan kerja yang dirasakan dan sikap yang ditunjukkan melalui sikap mental untuk bertahan dalam kondisi apapun (Hajiali, dkk, 2022).

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan dari penelitian Novriansya, dkk (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Efrinawati, dkk (2022) menemukan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan. Temuan lainnya yang dilakukan oleh Rasyasmita & Suryaningsih (2022) menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi karyawan terlebih dahulu karena motivasi karyawan yang meningkatkan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, temuan dari penelitian Shobirin & Siharis (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena bersumber dari internal karyawan dan sebagai faktor primer dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan dari penelitian Pranata, dkk (2022) menunjukkan bahwa motivasi karyawan hendaknya senantiasa dijaga dan ditingkatkan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Parinussa & Dunan (2022) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan dari penelitian Wokas, dkk (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan lainnya yang dilakukan oleh Krisnandi & Saputra (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman dan kondusif mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Sejalan dengan temuan tersebut, hasil penelitian yang dilakukan oleh Marbun & Jufrizen (2022) menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika lingkungan kerja dalam organisasi baik dan kondusif. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nuriyah, dkk (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dalam organisasi hendaknya senantiasa dijaga dan pelihara sehingga menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Temuan dari penelitian Rahman, dkk (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

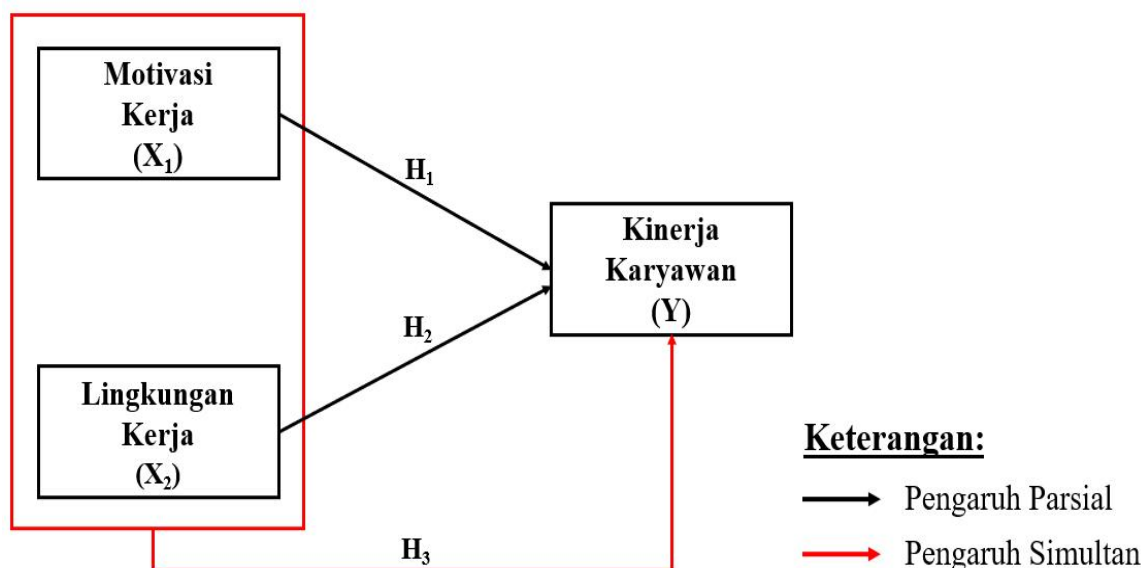
Temuan dari penelitian Shihab, dkk (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan selanjutnya

yang dilakukan oleh Hajijah, dkk (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu meningkatkan terhadap kinerja karyawan, hal ini karena motivasi kerja berasal dari internal karyawan dan didukung dengan lingkungan kerja kondusif yang berasal dari internal organisasi. Selain itu, temuan dari penelitian Shobirin & Siharis (2022) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam organisasi dapat ditingkatkan melalui motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik, jika kedua faktor tersebut dapat dijaga dan ditingkatkan maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi. Selanjutnya temuan dari penelitian Prastyo & Santoso (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Temuan dari penelitian Ningsih, dkk (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₃: Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

MODEL PENELITIAN

Model dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antar variabel dalam penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan menggunakan angket (kuesioner). Data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Sampel pada penelitian ini adalah Karyawan Ros-In Hotel di Yogyakarta. Jumlah responden penelitian berjumlah 50 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Selanjutnya pada analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 26.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Profil responden penelitian dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dan usia. Berikut adalah hasil pengelompokan profil responden penelitian.

Table 1. Profil Responden Penelitian

Respondent Profile	Kategori	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	35	70%
	Perempuan	15	30%
Umur	< 18 Tahun	0	0%
	18 – 25 Tahun	5	10%
	26 – 30 Tahun	17	34%
	31 – 36 Tahun	10	20%
	> 36 Tahun	18	36%

Sumber: Data diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh responden laki-laki. Responden berdasarkan usia, didominasi responden 26-30 tahun.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang menunjukkan sejauhmana alat ukur yang digunakan mampu mengukur apa yang diukur (Ghozali, 2018). Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ (5%) maka butir pertanyaan dinyatakan valid dan sebaliknya (Ghozali, 2018).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	Nilai Sig.	Cut Of Value	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	1	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	2	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	3	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	4	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	5	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Lingkungan Kerja (X_2)	1	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	2	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	3	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	4	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	5	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	2	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	3	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	4	0,000	$\leq 0,05$	Valid
	5	0,000	$\leq 0,05$	Valid

Sumber: Data diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 2. diatas dapat diketahui bahwa semua butir pertanyaan pada setiap variabel penelitian yaitu: Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) berada pada penerimaan valid berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yang telah ditetapkan sebesar 0,05 (5%).

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur reliabel atau handal tidaknya suatu kuesioner. Handal tidaknya suatu kuesioner dapat diketahui dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$ (60%) maka kuesioner dinyatakan reliabel (Ghozali, 2018).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Cut Of Value</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,686	$\geq 0,60$	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,760	$\geq 0,60$	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,831	$\geq 0,60$	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian yaitu: Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) berada pada penerimaan reliabel berdasarkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari taraf signifikansi yang telah ditetapkan yaitu sebesar 0,60 (60%).

Hasil Uji Hipotesis

Uji statistik t (uji parsial)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ (5%) maka variabel independen secara individual (parsial) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan sebaliknya (Ghozali, 2018).

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.582	1.696		.933	.356
Motivasi Kerja (X_1)	.495	.104	.548	4.752	.000
Lingkungan Kerja (X_2)	.382	.126	.349	3.027	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (5%). Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 (5%).

Uji statistik F (uji simultan)

Uji statistik F menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas atau independen secara bersama-sama dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ (5%) maka variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan sebaliknya (Ghozali, 2018).

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	301.907	2	150.954	54.537	.000 ^b
Residual	130.093	47	2.768		
Total	432.000	49			

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)*

b. *Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂)*

Sumber: Data diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 5, menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan taraf signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (5%).

Hasil Uji R Square (Koefisien Determinasi)

Uji R Square menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel penjelas atau independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R Square berkisar dari 0-1, nilai yang mendekati 1 berarti kemampuan model semakin baik dan sebaliknya (Ghozali, 2018).

Tabel 6. Hasil Uji R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.699	.686	1.664

a. *Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂)*

Sumber: Data diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 6, Menunjukkan kemampuan model dalam penelitian sebesar 0.699. hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan sebesar 69,9%. Sedangkan sisanya yaitu 30,1% dijelaskan oleh variabel diluar penelitian ini, misalnya Gaji, Reward, Dukungan Organisasi, dll

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4. menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Motivasi kerja harus ditingkatkan jika organisasi atau perusahaan berharap kinerja karyawannya akan meningkat. Hal ini karena motivasi kerja tumbuh dalam setiap karyawan masing-masing, sehingga peran organisasi atau perusahaan hendaknya senantiasa memupuk dan meningkatkan motivasi kerja setiap karyawannya. Temuan dalam penelitian ini diperkuat dengan kajian teoritis dan empiris yang telah dilakukan sebelumnya. Temuan dari penelitian Novriansya, dkk (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitan yang dilakukan oleh Efrinawati, dkk (2022) menemukan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan. Temuan lainnya yang dilakukan oleh Radyasasmita & Suryaningsih (2022) menunjukkan bahwa bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi dapat dilakukan dengan meningkatkan

motivasi karyawan terlebih dahulu karena motivasi karyawan yang meningkatkan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, temuan dari penelitian Shobirin & Siharis (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena bersumber dari internal karyawan dan sebagai faktor primer dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan dari penelitian Pranata, dkk (2022) menunjukkan bahwa motivasi karyawan hendaknya senantiasa dijaga dan ditingkatkan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Parinussa & Dunan (2022) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4. menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan, hal ini karena setiap karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja dalam organisasi atau perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja yang baik dan kondusif mendukung setiap karyawan untuk mengeluarkan potensi terbaiknya untuk tumbuh dan berkembang. Temuan dalam penelitian ini diperkuat dengan kajian teoritis dan empiris yang telah dilakukan sebelumnya. Temuan dari penelitian Wokas, dkk (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan lainnya yang dilakukan oleh Krisnandi & Saputra (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman dan kondusif mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Sejalan dengan temuan tersebut, hasil penelitian yang dilakukan oleh Marbun & Jufrizen (2022) menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika lingkungan kerja dalam organisasi baik dan kondusif. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nuriyah, dkk (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dalam organisasi hendaknya senantiasa dijaga dan pelihara sehingga menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Temuan dari penelitian Rahman, dkk (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 5. menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan untuk memiliki daya saing tinggi. Selain itu, motivasi kerja dan lingkungan kerja juga mampu meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan merasa senang dalam bekerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Temuan dalam penelitian ini diperkuat dengan kajian teoritis dan empiris yang telah dilakukan sebelumnya. Temuan dari penelitian Shihab, dkk (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan selanjutnya yang dilakukan oleh Hajijah, dkk (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu meningkatkan terhadap kinerja karyawan, hal ini karena motivasi kerja berasal dari internal karyawan dan didukung dengan lingkungan kerja kondusif yang berasal dari internal organisasi. Selain itu, temuan dari penelitian Shobirin & Siharis (2022) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam organisasi dapat ditingkatkan melalui motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik, jika kedua faktor tersebut dapat dijaga dan ditingkatkan maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi.

Selanjutnya temuan dari penelitian Prastyo & Santoso (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Temuan dari penelitian Ningsih, dkk (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Ros-In Hotel di Yogyakarta.
2. Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Ros-In Hotel di Yogyakarta.
3. Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Ros-In Hotel di Yogyakarta.

SARAN

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan pengembangan terhadap variabel penelitian agar bisa melengkapi hasil penelitian ini dengan memasukkan variabel baru seperti: gaji, reward, dukungan organisasi dan lainnya.
2. Bagi organisasi untuk senantiasa meningkatkan kinerja karyawan agar meningkatkan kemampuan dan kapasitas organisasi dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

- Efrinawati, E., Yusup, Y., Norawati, S., & Supardi, S. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), 2681-2696.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hajijah, S. N., Firmani, A., & Asyfia, K. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Empal Gentong H. Apud Tengah Tani Cirebon. *Jurnal EBI*, 4(2).
- Hajiali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69.
- Krisnandi, H., & Saputra, N. A. (2022). Kompetensi, komunikasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(1), 13-26.
- Kuncorowati, H., Rokhmawati, H. N., & Supardin, L. (2022). The Effect of Job Satisfaction and Employee Loyalty on Employee Performance. *PENANOMICS: International Journal of Economics*, 1(3).
- Kuncorowati, H., Rokhmawati, H. N., & Supardin, L. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 10(1), 27-35.

- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mardiana (2005). *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262-278.
- Nuriyah, S., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 6(1), 14-31.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52-63.
- Novriansya, D., Idayati, I., & Riance, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 85-100.
- Parinussa, K. R., & Dunan, H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid 19 (Studi Pada Telkomsel Bandar Lampung). *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(4), 315-326.
- Pranata, K. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Delta Satria Dewata Denpasar. *EMAS*, 3(3), 202-216.
- Prastyo, I. D., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(2), 513-528.
- Rahman, F. A., Anwar, A., Sahabuddin, R., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 39-46.
- Radyasasmita, A., & Suryaningsih, S. A. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Kerja Islam dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Sidoarjo. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 5(1), 120-129.
- Robbins. S (2015). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5481-5496.
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 235-246.
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 56-68.